



NATAŠA CENTA,
strokovnjakinja za digitalizacijo kadrovskih procesov,
produktna vodja v podjetju Četrta pot, d. o. o. Kranj

RAZNOLIKOST, PRAVIČNOST, VKLJUČENOST

V zadnjih desetletjih se je, vsaj v Evropi, v Sloveniji pa še posebej, zelo spremenilo okolje medsebojnih srečevanj in odnosov. Številna dejstva, ki so obstajala že v preteklosti, so bila do zdaj tabu. O nekaterih temah se ni niti razmišljalo, v javnosti pa zagotovo ne govorilo.



Če je že nanesla beseda na ljudi, dejanja in navade manjšine, ki so drugačni od običajnih miselnosti in navad, je bilo čutiti negativno, pogosto celo sovražno razpoloženje. Naše misli, besede in dejanja so vodili predsodki, ki so bili posledica nepoznavanja, splošnega mnenja in vzgoje. Pred desetletji je bilo v Sloveniji redko videti gibalno ali drugače ovirano osebo, ki bi se lahko v polnosti, po svojih zmožnostih, vključevala v delovni proces.

Ni si bilo mogoče predstavljati, da bi bila mati sedmih otrok lahko vodilna političarka ali direktorica uspešnega podjetja, redki so bili ljudje drugih ras, izpovedovanje katoliške vere je bilo daleč prevladujoče, skoraj nihče si ni upal javno pokazati manjšinske spolne usmerjenosti ...

Iz družbe izključevanja počasi prehajamo v družbo, ki vidi bogastvo raznolikosti in veliko vrednoto vključevanja vseh. Počasi spoznavamo, da raznolikost obstaja

in da drugačni ljudje niso nevarni, ampak prav s svojim drugačnim kulturnim bogastvom in poznavanjem življenja tudi z nam neznanih vidikov obogatijo skupnost. Začenjamo razlikovati med bistvenim, to je človeškim dostojanstvom in vrednostjo slehernega človeškega življenja, in obrobnim, kar so naravne danosti in lastnosti posameznika. Počasi začenjamo spoštovati in vključevati bogastvo različnosti.

Razlogi raznolikosti in vključevanje vseh v družbo

Vse pogostejše migracije ne le posameznikov, ampak celih narodov, vse večja povezanost ljudi vsega sveta s pomočjo različnih elektronskih medijev, vse večja priložnost za spoznavanje in komuniciranje enako mislečih in enako usmerjenih članov manjšin, daje občutek običajnosti, vse več možnosti vključevanja gibalno in drugače oviranih ter manjšin, ustvarja vidne in polnovredne člane naše družbe. Njihova prisotnost razbija tabuje »normalnosti« in občutke večvrednosti večine. Raznolikost je več kot različnost spola, pripadnost različnim generacijam ali izhajanje iz drugega zemljepisnega in kulturnega okolja. V raznolikosti se zrcali izkušnja celotnega človeka. Ob soočenju z drugačnimi bolje spoznavamo in strah pred njimi kopni kot sneg pomladi. Ljudi, ki so drugačni, potrebujemo, da bi lahko celoviteje gledali na življenje, ga bolje razumeli in komunicirali z vsem svetom. Sprejemanje in vključevanje ljudi, ki odstopajo od povprečja, je vir napredka in razvoja predvsem na področju medosebnih odnosov. Ob srečevanju raznolikosti raste pravičnejša družba, ki krepi trajnostno naravnost človeštva.

Raznolikost in vključevanje v podjetju

Kakor smo si ljudje po naravi in človeškem dostojanstvu enaki, smo si hkrati zelo različni. Tudi ljudje istega naroda, istega spola in enake spolne usmerjenosti, pripadniki starostne skupine in istega verskega prepričanja, se med seboj zelo razlikujemo. Imamo različne značajske lastnosti, fizične in intelektualne sposobnosti. Razlikujemo se po čustvenem bogastvu in vzgojnih okoljih, kjer smo oblikovali svoje vrednote in poglede na življenje. Razlikujemo se po družinah, v katerih živimo, in medsebojnih odnosih v njih. Razlikujemo se po življenjskih usmeritvah, veselju, zaupanju in strahovih, ki vplivajo na naše mišljenje in delovanje. Še več razlik doživljamo v stiku z osebami, ki so po naših merilih neobičajne in drugačne od večine.

V vsakem podjetju so si zaposleni med

seboj precej različni. Ljudje z različnimi lastnostmi se v podjetju že zaposlijo, številne različnosti pa se neizbežno pojavijo z leti življenja. Ljudje se spreminjamo. Staramo se. Spreminjajo se naše družine. Nekateri s časom zaznajo, ali pokažejo svojo drugačno spolno usmerjenost, nekateri zaradi različnih vplivov spremenijo svoje versko prepričanje in lahko tudi svoje prednostne vrednote. Vse te spremembe je treba upoštevati in jih vključevati v pestrost celotnega kolektiva. Če je bila včasih različnost bolj opazna med proizvodnim in nižje izobraženim kadrom, je v zadnjih desetletjih tudi na višjih ravneh menedžmenta zaslediti vedno več žensk, mater z več otroki, pripadnikov manjšin, migrantov, oseb s posebnimi potrebami ter ljudi drugih ras in narodnosti. V nobenem podjetju se različnosti zaposlenih ne morejo izogniti. Vključevanje različnosti nikakor ni ovira za napredek in doseg dobrih poslovnih rezultatov, ampak je velika prednost. Različnost ob razumevanju, spoštovanju in pravičnosti prinaša same pozitivne rezultate. Da bi moglo ob vsej raznolikosti zaposlenih podjetje dobro delovati, morajo vsi zaposleni stremeti k vrednotam strpnosti, medsebojnega spoštovanja in vključevanja.

Vsako podjetje pa si prizadeva zadržati dober kader in v svojo sredino sprejemati talente, ki bodo še dodatno prispevali k uspehu podjetja. Nudijo jim številna usposabljanja na delovnem mestu, izobraževanja in druge možnosti, da nadgradijo svoje strokovne, splošne in generične kompetence.

Za podjetja je preprosteje, če jim je v pomoč sodobna IT rešitev, ki jim pomaga tako pri usposabljanju na delovnem mestu, spremljanju izobraževanj, presoji kompetenc, razvojnih pogovorih in drugih dejavnostih, ki se izvajajo v podjetju na področju dela z ljudmi.

Ob ustreznem vključevanju in pravičnem vrednotenju različnosti se učinkovitost podjetja poveča in postavljeni cilji so celo preseženi. V raznolikosti zaposleni drug drugega bogatijo in motivirajo. Ob spoštovanju različnosti se dviga delovna kultura podjetja. Zaposle-

ni se počutijo varnejše in nihče se ne boji biti to, kar je, na svoj način. Vsakdo je lahko brez strahu, da bo zaradi svoje drugačnosti šikaniran, zapostavljen ali izpostavljen sramotanju in posmehu. Vsakdo lahko svobodno živi svoje življenje na svoj način, kot se mu zdi primerno. Med podjetja, ki znajo prav vključiti različnost zaposlenih, spadajo tudi tista z nazivom družini prijazno podjetje. V tako sproščenem ozračju se celotni kolektiv lahko posveti delovnim nalogam in njihovem skupnemu reševanju. Z različnimi izkušnjami in pestrim kulturnim bogastvom zna bolje odgovoriti na številne izzive in potrebe strank. To pa prinaša pomembno prednost v konkurenčnosti pred monotonim in ozkim kolektivom, v katerem vlada ozračje večvrednosti »normalnih«.

Pravična politika vključevanja različnih zaposlenih bo omogočila, da se bodo vsi počutili vključene, spoštovane in cenjene. To pomeni, da se politika upravljanja s človeškimi viri osredotoča na prepoznavanje in spoštovanje posameznikovih znanj, spretnosti in prednosti, ne pa na njegove značilnosti, ki so lahko razlog za nerazumevanje in diskriminacijo. Direktive EU o nediskriminaciji in Ustava Republike Slovenije prepoznajo osebne okoliščine, ki ne smejo vplivati na temeljne človekove pravice in svobode: narodnost, rasa, spol, jezik, vera, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, izobrazba, družbeni položaj, invalidnost ali katero koli drugo osebno okoliščino. K temu Direktive EU dodajajo še v zadnjih letih poudarjeno spolno usmerjenost in starost.

Pravično vključiti vse, pomeni zagotoviti, da ima vsak zaposleni vir in priložnost za uspeh. Prava vključenost vseh je dosežena, ko se vsi zaposleni počutijo, da pripadajo podjetju. To pomeni, da lahko brez strahu izrazijo svoje mnenje in se ne počutijo izključene na podlagi katere koli svoje značilnosti. To pa spodbuja boljše počutje zaposlenih, skupno organizacijsko in delovno kulturo, pozitivno podobo in ugled podjetja. V takem kolektivu je manj bolniških odsotnosti in fluktuacije delovne sile. Tako bolniška

Praznovanje različnih kultur in veselje ob osebnih dosežkih vseh ljudi krepi medsebojno spoštovanje in zaupanje. Dovoliti vsakomur, da je to, kar je, in spoštovati njegovo drugačnost, je temelj dobrih medsebojnih odnosov.

odsotnost kot izguba dobrega delavca je velik strošek in zmanjšuje konkurenčnost podjetja.

Za skupno dobro

Spoštovanje različnosti in vključevanje vseh, tako »običajno« večinskih kot manjšinskega deleža »drugačnih« posameznikov mora potekati v vseh smereh. Manjšina in ljudje, ki izstopajo od drugih po svojih osebnostnih ali katerih drugih lastnostih, tega nikakor ne smejo svoje zlorabljati. Ne smejo se kalimerovsko pritoževati, da nimajo priložnosti in so zapostavljeni zaradi svoje posebnosti oziroma drugačnosti. Tak način obrambe je za nekatere velika skušnjava. Z zbuja-

njem slabe vesti drugih želijo napredovati, pridobiti zasluge in privilegije, ki jim v resnici ne pripadajo. Zaposleni, ki so drugačni od večine, morajo biti še bolj pravični in pozorni do skupnega dobrega. Zavedati se morajo, da se ljudje razlikujemo po sposobnostih, izobrazbi, zavzetosti za delo, pripadnosti podjetju in še številnih drugih lastnostih. Te smejo in morejo odločilno vplivati na uspešnost posameznika in celotnega kolektiva.

Predvsem vodstvo mora biti zelo pozorno. Pomagati mora zaposlenim razumeti, kako lahko nezavedna pristranskost vpliva na vse. Zato je potrebne veliko poštene in transparentne komunikacije. Vzpostavljati je treba medsebojno zau-

panje in krepiti delovanje v dobro podjetja. Na prvem mestu morata biti resničnost in medsebojno spoštovanje. Praznovanje različnih kultur in veselje ob osebnih dosežkih vseh ljudi krepi medsebojno spoštovanje in zaupanje. Dovoliti vsakomur, da je to, kar je, in spoštovati njegovo drugačnost, je temelj dobrih medsebojnih odnosov. V tem duhu je treba vzgajati tako sebe kot druge. Samo podjetje, v katerem bo odlična medsebojna povezanost v spoštovanju, brez neprimernih opazk, predsodkov, podtikanja in opravljanja, bo res uspešno.

Želim vam, da bi se v vašem podjetju spoštovali v svoji raznolikosti in drug drugega vključevali v skupni napredek.

#lovettK
Summit
SLOVENSKI KADROVSKI KONGRES
7.-8. april 2022
PORTOROŽ
'22
ALLYSON ZIMMERMANN